



Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Università Cattolica S. Cuore

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n. 6

Oggetto: Patto di prova: il punto e le novità dopo il collegato lavoro

PREMESSA:

Come ventilato da tempo, ecco finalmente la Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 (“Disposizioni in materia di lavoro”), con la quale si pone mano a una serie di norme già vigenti e se ne introducono di nuove, risolvendo alcune questioni in sospeso da tempo. In questo intervento esamineremo le novità legate alla durata del periodo di prova, istituto delicato e sempre foriero di un nutrito (e pericoloso) contenzioso.

PATTO DI PROVA: QUADRO NORMATIVO

Ribadito che si tratta di un istituto la cui gestione presenta alcune particolarità delle quali è bene tener conto per evitare errori grossolani, la relativa disciplina va ricercata – oltre che nei contratti collettivi e nei pronunciamenti giurisprudenziali – nelle norme di legge, e segnatamente nelle seguenti disposizioni:

- articolo 2096 del codice civile;
- articolo 10 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966;
- articolo 7 del Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022;
- articolo 13 della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024, che modifica proprio l’articolo 7 appena citato.

LE NOVITÀ

Ebbene, a partire **dal giorno 12 gennaio 2025**, in base a quanto previsto dall’articolo 13 della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024, che ha modificato l’articolo 7, comma 2, del Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022, se si tratta di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato - premesso che sono sempre fatte salve le previsioni più favorevoli poste in essere dalla contrattazione collettiva (sia essa nazionale, territoriale o aziendale) - vale quanto segue:

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: amministrazione@belottiassociati.it

www.belottiassociati.it





- la durata del periodo di prova è fissata in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro;
- in ogni caso (ossia senza eccezioni), la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni e superiore a 15 giorni per i contratti con durata non superiore (e, quindi, fino) a 6 mesi, e a 30 giorni per quelli con durata superiore a 6 mesi e inferiori a 12 mesi.

La norma, quindi, pone una regola *ad hoc* per i contratti aventi durata non superiore a 6 mesi e per quelli “da oltre 6 a meno di 12 mesi”, per i quali - in ogni caso - la durata è espressamente prevista in un minimo (di legge) e in un massimo.

Nelle altre ipotesi, ossia se il contratto dura da 12 mesi esatti in su, fino a un massimo di 24, si applica la regola generale di 1 giorno di effettiva prestazione in prova per ogni 15 giorni di calendario.

Nella tabella che segue, prima di esaminare nel dettaglio le nuove “durate” del periodo di prova, il confronto tra la norma *ante* e *post* modifiche.

DURATA MASSIMA DEL PERIODO DI PROVA	
Articolo 7, Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022	
Testo previgente	Testo vigente
1. Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.	
2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.	2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.
3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.	
4. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.	

QUINDI, IN PRATICA ...

Se si tratta di un contratto subordinato a tempo indeterminato, in generale, la durata del periodo di prova non può superare i 6 mesi, salva quella inferiore eventualmente prevista dai contratti



collettivi. Invece, in presenza di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato - come disciplinato dagli articoli da 19 a 29 del Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 - oltre alla proporzionalità tra la durata del patto qui in esame e quella dell'intero contratto a termine, vale quanto segue:

Durata contratto	Il contratto collettivo disciplina la durata del patto di prova?	
	SI	NO
CTD di durata fino a 6 mesi	<p>Si applica quanto previsto dal contratto collettivo, in ogni caso vige il limite di legge:</p> <ul style="list-style-type: none"> • minimo 2 giorni; • massimo 15 giorni 	<p>Durata minima: 2 giorni</p> <p>Per il massimo: 1 giorno di prova ogni 15 giorni di calendario, quindi</p> <ul style="list-style-type: none"> • CTD di 1 mese: 2 gg. di prova • CTD di 2 mesi: 4 gg. di prova • CTD di 3 mesi: 6 gg. di prova • CTD di 4 mesi: 8 gg. di prova • CTD di 5 mesi: 10 gg. di prova • CTD di 6 mesi: 12 gg. di prova
CTD di durata da più di 6 a meno di 12 mesi	<p>Si applica quanto previsto dal contratto collettivo, in ogni caso vige il limite di legge:</p> <ul style="list-style-type: none"> • minimo 2 giorni; • massimo 30 giorni 	<p>Durata minima: 2 giorni</p> <p>Per il massimo: 1 giorno ogni 15 giorni di calendario, quindi</p> <ul style="list-style-type: none"> • CTD di 6 mesi e mezzo: 13 giorni di prova • CTD di 7 mesi: 14 gg. di prova • CTD di 8 mesi: 16 gg. di prova • CTD di 9 mesi: 18 gg. di prova • CTD di 10 mesi: 20 gg. di prova • CTD di 11 mesi: 22 gg. di prova • CTD di 11 mesi e mezzo: 23 giorni di prova
CTD di durata da 12 mesi in su	<p>Si applica quanto previsto dal contratto collettivo, che però deve rispettare il principio di proporzionalità e il limite massimo di cui nella colonna a fianco</p>	<p>Durata minima: 2 giorni</p> <p>Per il massimo: 1 giorno ogni 15 giorni di calendario, quindi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CTD di 12 mesi: 24 gg. di prova • CTD di 13 mesi: 26 gg. di prova • CTD di 14 mesi: 28 gg. di prova • CTD di 15 mesi: 30 gg. di prova • CTD di 16 mesi: 32 gg. di prova • CTD di 17 mesi: 34 gg. di prova • CTD di 18 mesi: 36 gg. di prova • CTD di 19 mesi: 38 gg. di prova • CTD di 20 mesi: 40 gg. di prova • CTD di 21 mesi: 42 gg. di prova • CTD di 22 mesi: 44 gg. di prova • CTD di 23 mesi: 46 gg. di prova • CTD di 24 mesi: 48 gg. di prova



Esempio

CTD con durata pari esattamente a 6 mesi:

- il contratto collettivo non prevede nulla: scatta il limite di legge di cui all'art. 7, terzo periodo, e quindi la durata massima del periodo di prova - fermo il minimo di 2 giorni - non può superare i 15 giorni;
- il contratto collettivo prevede un periodo di prova di 10 giorni: fermo il minimo di 2 giorni, si applica la durata contrattuale di 10 giorni di prova;
- il contratto collettivo prevede un periodo di prova di 20 giorni: scatta il limite di legge di cui all'art. 7, terzo periodo, e quindi la durata massima della prova - fermo il minimo di 2 giorni - non può superare i 15 giorni.

DA RICORDARE SEMPRE

Le novità sono assai rilevanti, su questo non vi è alcun dubbio; tuttavia è bene ricordare anche altri aspetti dell'istituto qui in esame: al riguardo, si veda la tabella che segue.

Fattispecie	Disciplina	Norma
Informazioni obbligatorie	Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore tutte le informazioni riguardanti la durata del periodo di prova, se previsto nel contratto	Art. 1, co. 1, lett. h), D.Lgs. n. 152/1997
Pubbliche amministrazioni	Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del DPR n. 487 del 9 maggio 1994. Tale norma, tra l'altro, dispone che la durata del periodo di prova è definita in sede di contrattazione collettiva	Art. 7, co. 4, D.Lgs. n. 104/2022
Tipo di clausola	Non obbligatoria e non vessatoria, ossia non deve essere firmata a parte ma può essere inserita all'interno del più "complessivo" contratto di lavoro	=
Funzione	Consentire alle parti di valutare la reciproca convenienza alla definitiva instaurazione del rapporto di lavoro, valutando non solo gli aspetti economici e le mansioni affidate ma anche le competenze del dipendente e l'organizzazione del datore (clima aziendale incluso)	=
Forma	L'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve sempre risultare da atto scritto	Art. 2096, co. 1, cod. civ.
Firma	Almeno da parte del dipendente, è necessario che il patto di prova (a pena di nullità) sia firmato prima che egli inizi a svolgere le proprie mansioni: a tale mancanza non può porsi, <i>a posteriori</i> , alcun tipo di rimedio	=



Indicazione delle mansioni	È assolutamente necessaria, pena la nullità del patto: tale indicazione può avvenire anche con riferimento al sistema classificatorio previsto dalla contrattazione collettiva ma solo se tale indicazione è sufficientemente dettagliata	=
Durata massima: contratto tempo indeterminato	Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a 6 mesi, salva la durata inferiore prevista dai contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali	Art. 7, co. 1, D.Lgs. n. 104/2022
Sospensione della prestazione	In caso di sopravvenienza di malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura pari alla durata dell'assenza	Art. 7, co. 3, D.Lgs. n. 104/2022
Rinnovo del contratto a termine	In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova	Art. 7, co. 2, D.Lgs. n. 104/2022
Obblighi delle parti	L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono, rispettivamente, tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova	Art. 2096, co. 2, cod. civ.
Compimento della prova	Compiuto il periodo di prova, se la valutazione di entrambe le parti è positiva, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro	Art. 2096, co. 4, cod. civ.
Recesso	Durante il periodo di prova (entro l'ultimo giorno del periodo pattuito) ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità (si tratta del cd. recesso <i>ad nutum</i>). Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine	Art. 2096, co. 3, cod. civ.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 27.01.2025

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)